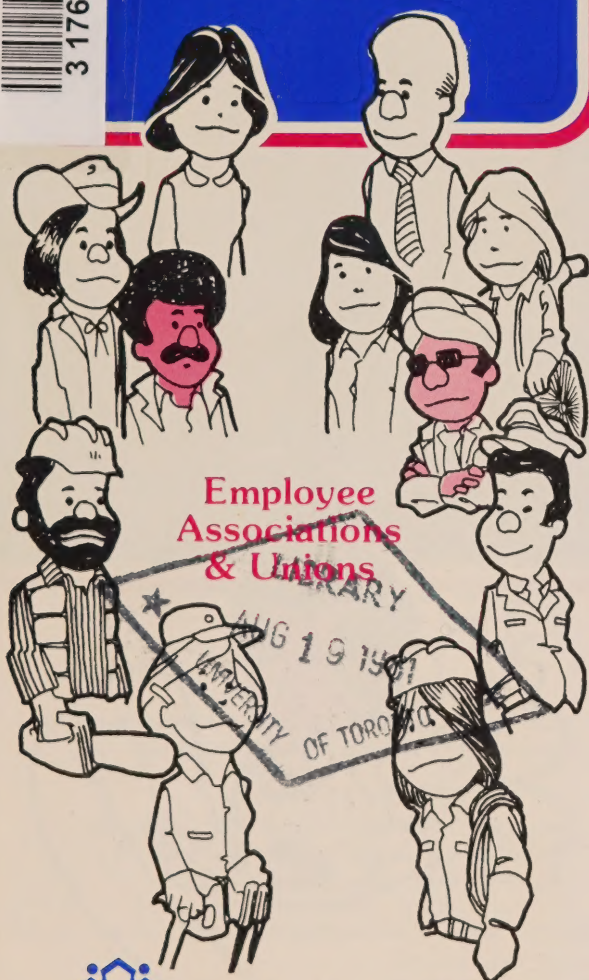


CAI
J720
-Z002

The Canadian Human Rights Act:

3 1761 11766019 1



Canadian Human Rights
Commission

The Canadian Human Rights Act was assented to by Parliament in July, 1977 and took effect in March, 1978. It states:

“Every individual should have equal opportunity to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have consistent with his or her duties and obligations as a member of society without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices”.

Prohibited grounds of discrimination


The Act prohibits discrimination on nine grounds:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex
- marital status
- conviction for an offence for which a pardon was issued, and
- discriminatory employment practices based on physical handicap.



Jurisdiction

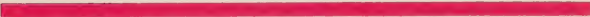
The Canadian Human Rights Act is specifically directed against discrimination. The Act applies to all federal government departments, agencies and Crown corporations and to businesses and industries under federal jurisdiction such as banks, airlines, interprovincial railway companies and trucking and uranium mining companies.



A separate part of the Act deals with the protection of personal information held in federal data banks; information on that subject can be obtained from the Information Bank Coordination Division, Treasury Board, 21st Floor, Place Bell Canada, 160 Elgin Street, Ottawa, Ontario, or the Privacy Commissioner, P.O. Box 2500, Station D, Ottawa, Ontario, K1P 6G7.

In areas not under federal jurisdiction, protection is given by provincial human rights laws. Each of the ten Canadian provinces has its own anti-discrimination laws which are broadly similar to federal laws. More information about jurisdiction is available from the Commission.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission

- 1) to receive and investigate complaints of discrimination and to correct the situation where discrimination is found;
 - 2) to provide advice and assistance regarding Special Programs;
 - 3) to undertake information programs to foster public understanding of the Act;
 - 4) to undertake research programs and studies;
 - 5) to respond to suggestions and recommendations concerning rights and freedoms;
 - 6) to encourage and develop arrangements for physically handicapped persons to have access to goods, services, facilities and accommodation normally available to others.
- 

The anti-discrimination provisions of the Canadian Human Rights Act touch on all aspects of employment. Of particular interest to employee associations and unions are the provisions regarding collective agreements, employee organizations, employment policies, equal pay for work of equal value and pensions and insurance.

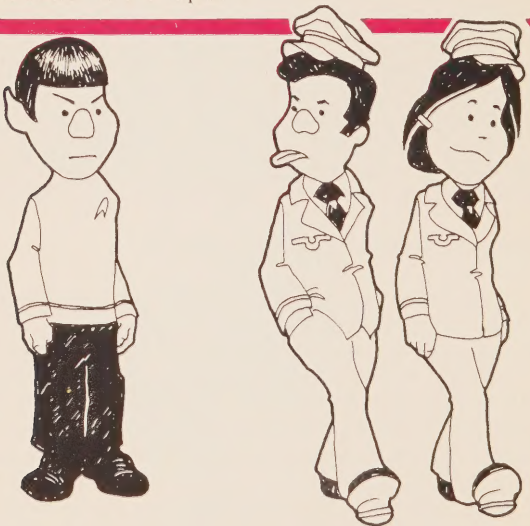
Collective agreements

All collective agreements under federal jurisdiction must comply with the provisions of the Canadian Human Rights Act. *Example:* if a trade union and an employer entered into an agreement whereby female workers were barred from applying for particular jobs, this could form the basis of a complaint.



Employee organizations

Under this Act, an employee organization means a trade union, its locals and any other organization of employees whose purposes are to negotiate terms and conditions of employment. A person may not be excluded from full membership in an employee organization because of one of the prohibited grounds under the Act. *Example:* an individual may not be denied membership in the union of an airline company because of his or her race. *Example:* if an individual's membership in a union were suspended because of a physical handicap, he or she could file a complaint.



An employee organization may not hinder or restrict its members from employment opportunities. *Example:* a union may not enter into an agreement with an employer whereby any member would be restricted from applying for particular jobs solely on the basis of his or her national or ethnic origin.

Exception: A person may be denied the right of membership in a union because of a bona fide occupational requirement; that is, if he or she cannot meet one of the proven and essential standards for performance of the job.

Exception: an employee organization may exclude, expel or suspend any member where the member has reached the normal age of retirement for persons doing similar work. *Example:* A 65 year old truck driver may be denied membership in the union, if truck drivers in the industry normally retire at the age of 65.

Employment policies

An agreement between an employee organization and an employer must ensure that all members have equal access to employment opportunities. *Example:* the union of a marine transport company may not sanction an employment policy that denies promotional opportunities to female mechanics.



A union may not support a policy or practice which could result in the exclusion of certain minority groups from advancing within the employment system. *Example:* An interprovincial bus company union may not support a policy which would tend to deny promotions to Native people by insisting on unnecessary and excessive educational requirements.

Equal pay for work of equal value

Male and female workers, employed in the same establishment who are doing work of equal value, must get the same wages, which includes all forms of remuneration payable to the employee for work performed.

The value of the work is determined by the composite of the skill, effort and responsibility needed to do the work and the conditions under which the work is performed.



Different wages may be paid if the difference is based on a reasonable factor as recognized by the Canadian Human Rights Commission in its Guidelines. However, sex is not a reasonable factor. *Example:* a trade union and an employer should not enter into an agreement whereby female and male salary scales will be different if they are performing work of equal value. More information on guidelines and methodology is available on request.

Pensions and insurance

In recognition of the principles of equality of opportunity, the terms and conditions of employment in pension and insurance plans should not differentiate on a prohibited ground of discrimination. However, the Act lists certain exceptions and also authorizes the Governor in Council to make others by regulation. Some differences with respect to age, sex, marital status or physical handicap, may be considered reasonable. Copies of the Canadian Human Rights Benefit Regulations are available on request.

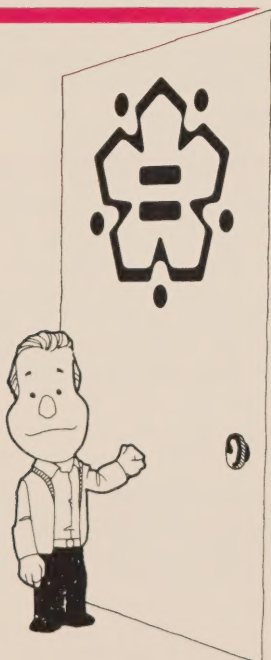
Who can file a complaint?

- 1) any individual or group having reasonable grounds;
- 2) a third party who is not the victim of discrimination personally can file a complaint, but the Canadian Human Rights Commission may require the consent of the victim. *Example:* a member of a union local or the union executive may file a complaint with the Commission on behalf of one or more of its members;
- 3) the Commission may initiate a complaint if there are reasonable grounds.

It should be noted that an employee may file a complaint either against the employer or against the union, depending on which was responsible for the discriminatory practice.

The Act protects any person involved in any aspect of the complaint procedure from threat, intimidation or discrimination.

If the complaint seems unfounded or was made in bad faith or if too much time (more than one year) has elapsed since the alleged act of discrimination, the Commission may refuse to deal with it. The Commission may refuse to deal with a complaint that appears to be beyond its jurisdiction.



What comes first: grievances, other methods of redress or complaints to CHRC?

At the outset, an alleged victim may be asked by the Commission to use alternative procedures, such as appeal or grievance, to resolve a complaint. If these procedures are not successful, the Commission may then deal with the complaint. If a complaint could be dealt with initially or completely by following a procedure outlined under some other Act of Parliament, then the Commission may refuse to deal with it.

Investigation, conciliation, settlement and Human Rights Tribunal

In handling a complaint, the Commission normally undertakes a full investigation. If the complaint is substantiated, the Commission may designate a conciliator to reach a settlement acceptable to all parties and to the Commission. In some cases, a Human Rights Tribunal will be appointed. A Tribunal will determine whether there has been discrimination and it has the power to make an order enforceable by the Federal Court of Canada. An order can include reinstatement, payment of lost wages or expenses, damages for injury to feelings, and the implementation of a special program.

Special programs

A special program may be set up in order to achieve a representative labour force and to equalize employment opportunities for certain groups who have experienced or are currently experiencing the effects of discriminatory practices. There are four ways the Commission can play an active role.

1. It may make general recommendations concerning objectives for a special program.
2. A union or employee organization may apply to the Commission for advice and assistance on any aspect of a special program including its objectives.
3. A special program may be agreed upon as part of a complaint settlement, either through the investigation or conciliation process.
4. A Human Rights Tribunal may order a respondent to undertake a special program.

If you would like to receive further information or if you want to file a complaint, contact the Canadian Human Rights Commission by letter, visit or telephone (collect calls accepted).

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights
Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

REGIONAL OFFICES

Atlantic Region

Office address:
Lord Nelson Arcade
Room 212
5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

2021 Union Avenue
Room 1115
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

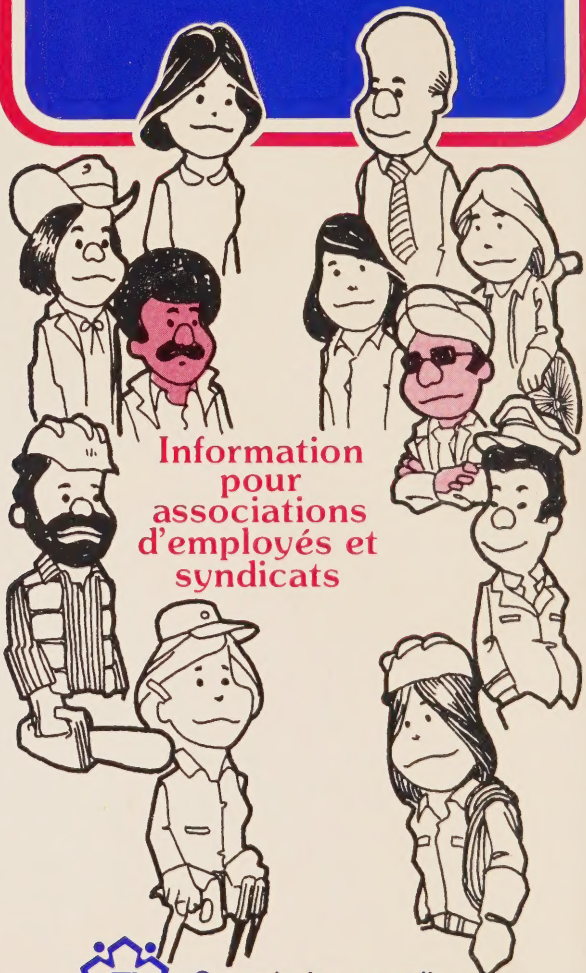
Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

Visual Ear Number

Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (403) 949-2882



La Loi canadienne sur les droits de la personne:

A collection of line drawings of various people, including a woman with dark hair, a man with glasses and a tie, a man with a mustache, a man with a beard and a hard hat, a man with a cap and a backpack, and several other individuals in different attire, representing a diverse group of Canadians.

**Information
pour
associations
d'employés et
syndicats**



Commission canadienne
des droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne, sanctionnée par le Parlement en juillet 1977, est entrée en vigueur en mars 1978. Elle stipule:

“Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques.”

Motifs de distinction illicite

La Loi interdit toute distinction illicite fondée sur les neuf motifs suivants:

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe;
- la situation de famille;
- l'état de personne graciée;
- un handicap physique, en matière d'emploi.



Juridiction

La Loi canadienne sur les droits de la personne est spécifiquement une loi antidiscriminatoire. Elle s'applique à tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés de la Couronne ainsi qu'aux entreprises industrielles et commerciales sous juridiction fédérale, telles que banques, compagnies aériennes et ferroviaires, entreprises de camionnage interprovincial et sociétés d'exploitation des mines d'uranium.

La Partie IV de la Loi touche la protection des renseignements personnels dans les banques de données fédérales; toute information à ce sujet peut être obtenue de la Direction de la mise en oeuvre et de l'examen des politiques, Conseil du Trésor, 21^e étage, Place Bell Canada, 160 rue Elgin, Ottawa, Ont. ou du Commissaire à la protection de la vie privée, C.P. 2500. Succursale D, Ottawa, Ont., K1P 6G7.

Dans les domaines non soumis à la juridiction fédérale, la protection est assurée par les lois provinciales sur les droits de la personne. Chacune des dix provinces canadiennes a sa propre législation antidiscriminatoire qui rappelle dans les grandes lignes la loi fédérale. On peut obtenir de plus amples renseignements en matière juridique auprès de la Commission.

Mandat de la Commission canadienne des droits de la personne

- 1) Recevoir des plaintes, procéder à leur enquête et corriger la situation dans les cas où il y a eu discrimination.
- 2) Fournir de l'aide et des conseils, en ce qui a trait aux programmes spéciaux.
- 3) Mettre en oeuvre des programmes d'information, afin d'amener le public à comprendre la Loi.
- 4) Entreprendre des programmes de recherche et des études.
- 5) Etudier les propositions et les recommandations ayant trait aux droits de la personne et libertés individuelles.
- 6) Encourager et élaborer des mesures permettant aux handicapés physiques d'avoir accès, au même titre que les autres personnes, aux biens, services et installations.

Les dispositions antidiscriminatoires de la Loi canadienne sur les droits de la personne touchent tous les aspects de l'emploi. Les dispositions quant aux conventions collectives, associations d'employés, politiques d'emploi, parité salariale pour fonctions équivalentes et régimes de retraite et d'assurance, devraient être d'un intérêt particulier pour les associations d'employés et syndicats.

Conventions collectives

Toutes les conventions collectives qui régissent les conditions d'emploi dans les institutions fédérales doivent être conformes aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. *Exemple:* si un syndicat et un employeur donnés ont conclu une entente qui évince les femmes de certains postes particuliers, l'entente ainsi conclue peut faire l'objet d'une plainte.



Associations d'employés

Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, une association d'employés désigne un syndicat et ses sections locales ainsi que tout autre groupement d'employés chargé notamment de négocier les conditions de travail de ses adhérents. Personne ne peut se voir refuser le droit d'adhérer à une association d'employés pour un motif de distinction illicite. *Exemple:* l'appartenance au syndicat d'une entreprise aérienne ne peut pas être interdite pour raison de race. *Exemple:* si, en raison d'un handicap physique, une personne est renvoyée temporairement d'un syndicat, elle peut déposer une plainte.



Une association d'employés ne peut entraver ou limiter les chances d'emploi de ses membres. *Exemple:* un syndicat ne peut conclure une entente avec un employeur qui empêcherait un membre quelconque de postuler des emplois donnés, uniquement en raison de son origine nationale ou ethnique.

Exception: le droit d'adhésion à un syndicat peut être refusé à une personne s'il est établi qu'elle ne peut remplir les exigences normales et essentielles du poste en question.

Exception: une association d'employés peut exclure, expulser ou suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par la personne concernée. *Exemple:* on peut refuser à un camionneur ayant atteint l'âge de 65 ans l'appartenance au syndicat si, dans l'industrie, l'âge normal de la retraite des camionneurs est fixé à 65 ans.

Politiques d'emploi

Lorsqu'ils concluent une entente, une association d'employés et un employeur doivent s'assurer que tous les syndiqués ont les mêmes chances d'emploi. *Exemple:* le syndicat d'une ligne de paquebots ne peut sanctionner une politique d'emploi qui n'accorde pas les mêmes chances d'avancement à ses machinistes qui sont des femmes.



Un syndicat ne peut appuyer une politique susceptible d'entraver les possibilités d'avancement de certains groupes minoritaires. *Exemple:* le syndicat d'une entreprise d'autobus interprovinciaux ne peut donner son appui à une politique qui priverait les Indiens de leurs possibilités d'avancement, en raison d'exigences excessives au chapitre des études formelles.

Parité salariale pour fonctions équivalentes

Les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement doivent obtenir le même salaire, y compris toute forme de rémunération payable à une personne en contrepartie de son travail.

Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution, compte tenu des conditions de travail.



N'est pas jugée discriminatoire, la disparité salariale fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne. Cependant, des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale. *Exemple:* un syndicat et un employeur ne peuvent conclure une entente qui prévoirait des échelles de salaire différentes pour des hommes et des femmes exerçant des fonctions équivalentes. On peut obtenir, sur demande, des exemplaires des ordonnances et de la méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi.

Régimes de retraite et d'assurance

En vertu des principes de l'égalité des chances, les conditions d'emploi touchant les régimes de retraite et d'assurance doivent être conformes à la Loi. Toutefois, la Loi prévoit certaines exceptions et autorise le gouverneur en conseil, par règlement, à établir d'autres conditions et modalités. Certaines dispositions spéciales fondées sur l'âge, le sexe, la situation de famille ou un handicap physique peuvent être considérées comme étant raisonnables. On peut obtenir, sur demande, des exemplaires du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations.

Qui peut déposer une plainte?

- 1) Une personne ou un groupe de personnes peut présenter une plainte, s'ils ont des raisons valables de le faire.
- 2) Une personne peut déposer une plainte au nom d'une autre, mais la Commission canadienne des droits de la personne peut exiger le consentement de la victime de l'acte discriminatoire. *Exemple:* un membre de syndicat ou l'exécutif d'une section locale peut, avec le consentement d'un ou de plusieurs membres, adresser une plainte à la Commission.
- 3) La Commission peut elle-même prendre l'initiative d'une plainte si elle a des motifs raisonnables de le faire.


La Loi protège contre toute forme de menace, d'intimidation ou de discrimination, toute personne impliquée dans l'instruction d'une plainte.

Si la plainte semble insignifiante ou si elle est entachée de mauvaise foi ou encore s'il y a trop longtemps (plus d'un an) que l'acte discriminatoire allégué s'est produit, la Commission peut refuser d'instruire la plainte. La Commission peut également refuser d'instruire toute plainte qui n'est pas de sa compétence.

Mesure initiale préconisée: griefs, autres procédures de recours ou plaintes adressées à la Commission canadienne des droits de la personne

Avant de statuer sur la plainte dont elle est saisie la Commission peut demander à la victime de l'acte discriminatoire allégué d'avoir d'abord recours aux procédures internes d'appel ou de règlement des griefs. Si ces démarches sont infructueuses, la Commission pourra alors instruire la plainte.





Si une plainte peut être instruite dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi du Parlement, la Commission peut alors refuser de statuer sur ladite plainte.

Enquête, conciliation, règlement et tribunal des droits de la personne

Pour étudier une plainte, la Commission procède généralement à une enquête. Si la plainte s'avère fondée, la Commission peut nommer un conciliateur, pour parvenir à un règlement qui convient à toutes les parties en cause et à la Commission. Dans certains cas, la Commission pourra constituer un tribunal des droits de la personne. Outre la fonction de déterminer s'il y a eu discrimination, le tribunal peut rendre une ordonnance que la Cour fédérale du Canada pourra mettre en application. Le tribunal peut notamment ordonner la réintégration de la victime dans ses fonctions, son dédommagement pour pertes de salaire, dépenses encourues ou préjudice moral et la mise en oeuvre d'un programme spécial.

Programmes spéciaux

Un programme spécial peut être mis sur pied pour obtenir une main-d'oeuvre représentative de la population et pour égaliser les chances d'emploi de certains groupes qui ont été ou sont victimes d'actes discriminatoires. A cet égard, la Commission peut agir de quatre façons.

1. Elle peut faire des recommandations d'ordre général sur les objectifs du programme spécial envisagé.
2. Elle peut, sur demande, prêter son concours à un syndicat ou à une association d'employés en ce qui a trait à un aspect quelconque d'un programme spécial, notamment à ses objectifs.
3. Elle peut également convenir d'un programme spécial dans le cadre du règlement d'une plainte, soit au cours de l'enquête ou du processus de conciliation.
4. Un tribunal des droits de la personne peut aussi ordonner au mis en cause d'établir un programme spécial.

Si vous désirez recevoir de plus amples renseignements ou présenter une plainte, mettez-vous en rapport avec la Commission canadienne des droits de la personne, par écrit, visite personnelle ou par téléphone (appels à frais virés acceptés).

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne des
droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

BUREAUX RÉGIONAUX

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
Pièce 212
5675, chemin Spring Garden
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:
Case postale 3545
Succursale postale
Halifax-Sud
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 3J2

Région du Québec

2021, avenue Union
Pièce 1115
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

Région d'Ontario

Édifice Arthur Meighen
55, avenue St. Clair est
Pièce 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

Région des Prairies

Édifice Dayton
323, avenue Portage
Pièce 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Téléphone: (204) 949-2189

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Édifice Liberty
10506, avenue Jasper
Pièce 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Téléphone: (403) 420-4040

Région de l'Ouest

Édifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
Pièce 1002
Vancouver,
Colombie-Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

Numéros Visuo

Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882

